

PROBLEMATIKA YURIDIS KEBERLAKUAN PENGATURAN KETENAGAKERJAAN DALAM UNDANG-UNDANG NO 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA

Dhewangga Bayu Permana¹, Prasetijo Rijadi²
Universitas Bhayangkara Surabaya^{1,2}
dhewangga@ubhara.ac.id¹, pras@ubhara.ac.id²

ABSTRAK

Perekonomian disusun sebagai usaha bersama, dan mengenai soal perburuhan, bukan lagi semata-mata hanya melindungi pihak yang perekonomiannya lemah terhadap pihak yang perekonomiannya kuat. Disamping untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan yang berlainan, juga soal menemukan jalan dan cara yang sebaik-baiknya, dengan tidak menyinggung sifat kepribadian dan kemanusiaan. Orang yang melakukan pekerjaan, mendapatkan hasil yang sebaik-baiknya dari setiap pekerjaan yang sudah ditentukan menjadi tugasnya dan sebagai imbalan atas jerih payahnya untuk mendapatkan penghidupan yang layak dan berdasarkan asas kemanusiaan. Oleh karena itu harus diatur dan perlu adanya suatu ikatan antara pekerja dengan pemberi kerja. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui bagaimana keberlakuan undang-undang terbaru yakni Undang-undang no. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dimana dalam pengaturannya memuat banyak perubahan-perubahan yang memberikan dampak pada Undang-undang lamanya yakni Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, artinya hukum dimaknai sebagai kaidah, sebagai noirama yang berisi perintah dan larangan. Adapun sumber bahan hukum yakni literatur, jurnal, data dari kepustakaan. Berdasarkan hasil kesimpulan dapat diperoleh kesimpulan bahwa Undang-undang terbaru mempunyai pengaturan yang lebih memberikan ruang khusus antara pengusaha dengan pekerjanya, akan tetapi peran pemerintah juga sebagai pemberi regulasi kepada pekerja maupun pemberi pekerja dalam pengaturannya. Perubahan atau transisi yang terjadi mengenai sebuah Undang-undang merupakan hal yang dilakukan pemerintah guna menyesuaikan pola atau sistem hubungan pekerja dengan pemberi kerja.

Kata Kunci : Cipta Kerja, Ketenagakerjaan, Omnibus Law.

ABSTRACT

The economy is structured as a joint effort, regarding labor issues, it is no longer solely about protecting those with a weak economy against those with a strong economy. Apart from achieving a balance between different interests, it is also a matter of finding the best way and means, without neglecting personality traits and humanity. People who do work, get the best possible results from every job that has been determined to be their duty and as a reward for their hard work to get a decent living and based on humanitarian principles. Therefore, it must be regulated and there needs to be a bond between workers and employers. This research is aimed at finding out how the latest law, namely Law no. 11 of 2020 concerning Job Creation, the regulations of which contain many changes that have an impact on the old law, namely Law No. 13 of 2003 concerning Employment. This research is normative legal research, meaning that the law is interpreted as a rule, as a norm which contains commands and prohibitions. The sources of legal materials are literature, journals, data from libraries. Based on the results, it can be concluded that the latest law has regulations that provide more special space between employers and their workers, but the government's role is also as a regulator for workers and employers in its regulation. Changes or transitions that occur regarding a law are things that the government does to adjust the pattern or system of employee relations with employers.

Keywords: *Job Creation, Employment, Omnibus Law.*

Pendahuluan

Selalu akan ada tag harga yang melekat untuk memenuhi kebutuhan manusia. Anda harus bekerja untuk menutupi biaya hidup dasar. Anda dapat menjadi pegawai negeri sipil jika Anda bekerja untuk pemerintah, atau Anda bisa menjadi pekerja jika Anda melakukannya untuk majikan swasta.

Sebagai langkah pertama, organisasi kerja dan organisasi pengusaha atau pengusaha harus duduk bersama-sama dan mendiskusikan prosedur yang tepat untuk diikuti dan yang harus dihindari di tempat kerja,

serta hak-hak pekerja yang wajib dipertahankan oleh majikan.

Kontrak kerja pada awalnya adalah kesepakatan antara seorang karyawan atau karyawan potensial dan seorang majikan pada kondisi yang dapat diterima oleh kedua belah pihak. Agar naskah perjanjian kerja memiliki kekuatan hukum yang valid antara para pihak, ia harus berisi elemen dan kondisi yang telah ditentukan dalam membuat naskah kontrak kerja.

Perjanjian kerja adalah kontrak yang mengikat secara hukum yang mendefinisikan hak dan kewajiban karyawan dan majikan sesuai dengan

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Kontrak kerja adalah kesepakatan antara seorang majikan, dalam hal ini perusahaan, dan seorang karyawan, dalam kasus ini pekerja, untuk mencegah atau menyelesaikan setiap perselisihan yang mungkin timbul antara mereka selama perjalanan kerja.¹

Kontrak kerja bersama adalah kesepakatan yang merupakan hasil negosiasi antara serikat pekerja atau beberapa serikat buruh yang terdaftar di agen yang bertanggung jawab dalam bidang kerja dan seorang majikan, beberapa majikan atau asosiasi majikan yang membuat kondisi kerja, dan hak-hak kedua belah pihak. Definisi ini terdapat dalam Pasal 1 ayat 21 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Pekerjaan.²

Pada saat pekerja mulai melakukan pekerjaan dan apa yang akan dilakukan, maka jumlah upah yang akan diterima dan kondisi kerja lainnya yang disepakati bersama adalah semua bagian dari ketentuan yang ditetapkan dalam kontrak. Keberadaan serikat buruh atau serikat pekerja diperlukan untuk membentuk perjanjian kerja bersama. Untuk tujuan memerangi dan

melindungi hak-hak dan kewajiban pekerja atau pekerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga mereka, sindikat pekerja didefinisikan dalam Pasal 1 ayat 17 Undang-Undang Pekerjaan No. 13 tahun 2003 sebagai organisasi yang dibentuk oleh, oleh, dan untuk pekerja baik di dalam maupun di luar perusahaan dan yang bebas, terbuka, independen, demokratis, dan bertanggung jawab.

Karena pemilik dan pekerja masing-masing memiliki kepentingan yang harus dilindungi sepanjang masa hubungan kerja, kontrak kerja harus dilaksanakan dengan cara yang adil bagi kedua belah pihak.

Konsep Barat tentang kehidupan sosial sebagai arena di mana kepentingan bersaing bertentangan dengan konsep Indonesia tentang komunitas sebagai ruang kooperatif di mana individu bekerja sama untuk mewujudkan visi bersama masyarakat yang adil dan makmur.

Ketika ekonomi terstruktur sebagai bisnis keluarga, seperti di Indonesia, pertanyaan bagaimana memecahkannya tidak lagi hanya tentang melindungi sisi lemah ekonomi

¹Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

² Ibid.

dari sisi yang kuat untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan yang berbeda; sebaliknya, itu tentang menemukan cara terbaik, tanpa meninggalkan kepribadian dan sifat manusia, bagi setiap orang untuk mengejar tujuan dan aspirasi mereka sendiri. Jadi, penting untuk memiliki aturan di tempat dan bagi karyawan untuk merasa terhubung dengan majikan mereka.

Akibatnya, pekerja atau pekerja yang diwakili oleh serikat buruh atau pekerja, dan majikan yang mewakili beberapa majikan atau asosiasi pengusaha, memainkan peran penting dalam negosiasi perjanjian perundingan kolektif di bawah bimbingan hukum buruh.

Kebutuhan yang terkait dengan pekerjaan akan bertahan bahkan jika individu berhenti menjadi produktif. Semua orang berharap bahwa ketika tiba saatnya mereka pensiun, mereka tidak perlu khawatir tidak memiliki cukup uang untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka.

Setiap pekerja harus menempatkan kesejahteraan mereka sendiri terlebih dahulu di tempat kerja. Itulah mengapa kita semua berusaha untuk meningkatkan diri kita dan kinerja kita

setiap hari. Tanpa redistribusi pendapatan selama tahun kerja utama, pensiun dengan nyaman tetap sulit bahkan dengan dedikasi untuk perbaikan di tempat kerja.

Sekarang bahwa perguruan tinggi lebih tersedia untuk lebih banyak orang, lebih banyak dewasa muda memiliki pilihan untuk bekerja untuk pemerintah dan mengumpulkan pensiun. Rencana pensiun memberikan jaminan untuk pendapatan masa depan pekerja dan insentif bagi orang miskin untuk bekerja lebih lama dan lebih keras. Pemerintah menyadari perlakuan masa lalu dan penekanan yang ditempatkan pada menjamin aliran pendapatan yang stabil.

Sesuai dengan Peraturan Dana Pensiun dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1992 (selanjutnya disebutkan sebagai Undang-undang dana pensiun), manfaat pensiun diberikan secara berkala kepada karyawan dan keluarga mereka untuk memastikan kesejahteraan mereka. Proklamasi Presiden Nomor 76 Tahun 1992 tentang Pensiun Lembaga Keuangan. Struktur aturan dimaksudkan untuk membuat lebih mudah bagi dana pensiun untuk dikelola dengan cara yang

memaksimalkan manfaat bagi para peserta.³

Mengenai keberlakuan ataupun peran andil pengaturan Undang-undang Ketenagakerjaan yang dalam beberapa waktu lalu ada pembaruan ataupun munculnya sebuah peraturan yang dimana dimaksudkan sebagai “ *peraturan sapu jagad* ” atau yang dikenal sebagai “ Omnibus Law “ yang berfungsi sebagai aturan yang memayungi ataupun kedudukannya berada diatas Peraturan Perundang-undangan namun tetap dibawah Undang-undang dasar.

Metode Penelitian

Jurisprudensi normatif memeriksa hukum dari sudut pandang aturan atau noirma dengan perilaku yang diperintahkan dan dilarang. Oleh karena itu, teori hukum positivisme, juga disebut aliran hukum positif atau hukum positif madhab, digunakan dalam penyelidikan perpustakaan khusus ini.⁴

Kajian Pustaka

Sistem hukum Mazhab, juga dikenal sebagai "positivisme hukum", mempertahankan dikotomi ketat antara hukum seperti itu dan hukum seperti seharusnya. Bagi mereka yang menandatangani sekolah pemikiran ini, perintah seorang penguasa adalah hukum, dan bagi mereka yang menyertai pandangan "legisme", hukum itu sendiri.

John Austin (1790-1859), orang yang dikreditkan dengan mengembangkan teori "hukum positif analitis", adalah tokoh utama dalam pengembangan pemahaman hukum positif pertama. (*Theoretical Jurisprudence*). Menurutnya, perintah penguasa adalah kebenaran hukum, atau ontologi hukum. Hukum, katanya, adalah sistem yang terbuka, logis, dan tidak berubah.⁵

Ia menyatakan secara kategoris bahwa hanya atasan yang memiliki wewenang untuk menetapkan aturan dan menegakkan hukuman. Austin mempertahankan ketertiban dengan mengintimidasi orang-orang dan

³ Undang-undang no 11 Tahun 1992 tentang Dana Pensiun

⁴ Prasetijo Rijadi, Sri Priyati, Dasar-Dasar Filsafat Hukum. AlMaktabah, Cet. Ke-2, hlm. 62, 2019, Surabaya.

⁵ Ibid., hlm. 63

memaksa mereka untuk melakukan seperti yang dia katakan.

Hans Kelsen adalah tokoh utama kedua di sekolah hukum positif. Dia berpendapat bahwa hukum harus dibersihkan dari semua pertimbangan eksternal, seperti yang tentang etika, filsafat, politik, sejarah, dan sebagainya. Hukum adalah “das sollen” dan bukan “das sein”; gagasan ini dikenal sebagai teori hukum murni (*Reine Rechtslehre*).

Dari uraian tersebut di atas dapat ditarik suatu garis, bahwa pendekatan mazhab hukum positif didasarkan pada pemikiran **John Austin** seperti dalam tulisannya yaitu “*Province of Jurisprudence*“. **John Austin** berpendapat bahwa hukum adalah perintah seorang penguasa, dan sebagai demikian, hukum menjadi sistem tertutup, rasional, dan tidak adil yang mempromosikan kepastian hukum. Itulah sebabnya sekolah pemikiran yang dia menetapkan disebut "jurisprudensi analitis," atau "hukum analitis positif."⁶

Hans Kelsen memberikan dukungan yang kuat terhadap doktrin, konsepsi, dan pemikiran John Austin ketika ia menyatakan: bahwa satu-satunya hukum adalah hukum positif,

dan bahwa hukum itu harus dipelajari secara ketat sebagai hukum, terpisah dari pertimbangan etika, psikologi, sosiologi, politik, sejarah, dan sebagainya. Hal-hal bukanlah argumen untuk atau melawan hukum, sehingga hukum tidak dapat didasarkan pada penilaian moral. Pada akhirnya, *grundnorm* sebagai kondisi logis *transcendental* berada di atas struktur hierarki sistem hukum, yang didasarkan pada kekuasaan penguasa.⁷

Meskipun mazhab ini membuat kebutuhan untuk kepastian hukum kristal jelas, itu juga mengecualikan keadilan dan benar-benar tertutup, sehingga seseorang dapat berdebat baik-baik tentang substansi hukuman positif hukum. Hukum tanpa keadilan akan tidak memiliki validitas empiris, dan dalam sistem tertutup, adaptasi ini terhadap perubahan sosial akan lebih sulit. Oleh karena itu, hukum antisosial menjadi sangat membingungkan.

Menurut **Shamad**, kontrak kerja adalah kesepakatan yang mengikat secara hukum antara dua pihak di mana satu pihak berjanji untuk melakukan layanan bagi pihak lain sebagai imbalan untuk pembayaran di bawah kondisi yang ditentukan.

⁶ Prasetijo Rijadi, Sri Priyati, *Membangun Ilmu Hukum Mahzab Pancasila*, AlMaktabah, cet. Ke-3. Surabaya

⁷ *Ibid.*, hlm. 32

Djumadi berpendapat bahwa adalah mungkin untuk memahami *arbeidsovereenkoms*, kata Belanda yang sering digunakan untuk merujuk pada perjanjian kerja. Pasal 1601 Kode Prosedur Sipil (CUHP) mencakup, antara lain, definisi ini, yang adalah sebagai berikut:

“Kontrak kerja adalah kesepakatan di mana salah satu pihak pekerja, yang mengikat dirinya di bawah perintah pihak lain, majikan untuk waktu tertentu, untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”⁸

Oleh karena itu, adalah adil untuk mengatakan bahwa kapitalis dan pekerjaannya berada dalam hubungan saling bergantung, dengan pekerja atau pekerja dibayar upah sebagai imbalan untuk melakukan instruksi majikan, dan kapitalis juga diwajibkan untuk melakukannya.

R Iman Soepomo mendefinisikan kontrak kerja sebagai: “perjanjian di mana salah satu pihak, pekerja, mengikat dirinya untuk bekerja sebagai imbalan atas kompensasi dan pihak lain, majikan, berkomitmen untuk melakukan pekerjaan sebagai balasan atas pembayaran.”⁹

Menurut **Subekti**, kontrak kerja didefinisikan sebagai:¹⁰ "Hubungan di mana satu pihak (pekerja) memiliki hak untuk memberikan perintah yang harus diikuti oleh pihak lain (kerja)," seperti yang didefinisikan oleh "kontrak antara pekerja dan karyawan," perjanjian yang ditandai dengan karakteristik; keberadaan upah tertentu atau upah yang dijanjikan dan hubungan di garis depan (*Dutch dierstverhanding*).

Apeldorn menguraikan bahwa kedua hukum dasar dan hukum payung berfungsi untuk mengkonsolidasikan banyak bagian hukum yang berbeda yang membentuk regulasi topik yang luas. Struktur omnibus law masuk akal ketika beberapa kekhawatiran perlu ditangani secara bersamaan. Ini berarti bahwa dalam skenario ini, model hukum omnibus hukum digunakan sebagai metode konsolidasi dan resolusi untuk konflik normatif yang tidak melibatkan aturan dari sifat khusus (juga dikenal sebagai *lex specialis*) atau keputusan pengadilan (*also known as omniibus law*).

Menurut **Webster**, hukum omnibus adalah "produk hukum yang merevisi beberapa aturan hukum secara

⁸ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, 2004, hlm. 29

⁹ Ibid, hlm. 30

¹⁰ Subekti, *Aneka Perjanjian*, 1997, hlm. 63

bersamaan melalui aturan payung," atau "aturan payung", karena undang-undang Omnibus terstruktur secara legislatif dalam cara hierarkis daripada sebagai aturan yang disederhanakan. Dalam konteks ini, undang-undang omnibus digunakan untuk menyederhanakan hukum yang sudah ada yang berlebihan atau terlalu kompleks. Menurut **George Dann**, hukum omnibus adalah metode hukum untuk memperbaiki beberapa peraturan legislatif dengan menetapkan satu aturan yang meliputi.

Menurut sebuah artikel oleh **Stuhring** yang diterbitkan dalam *Yale Law Review*, tujuan dari undang-undang omnibus adalah untuk menyederhanakan dan menyempurnakan pengaturan aturan umum, tetapi ini harus disertai dengan penciptaan otoritas. Sumber perjuangan otoritas adalah tumpang tindih antara peraturan legislatif, yang telah menghalangi investasi dan pengembangan nyata.

Amerika Serikat dan Kanada, dua negara dengan sistem hukum *Anglo-Saxon*, keduanya mengakui konsep hukum omnibus, juga dikenal sebagai *Bill Omnibus*. Hukum yang dibuat oleh hakim merupakan dasar dari sistem hukum *Anglo-Saxon*. Keputusan seorang

hakim menjadi hukum karena diterima sebagai simbol dari norma sosial keadilan. Menurut *Robert Kaiser*, penciptaan norma legislatif dalam hukum umum atau negara-negara *Anglo-Saxon* selalu didasarkan pada norma yang dibangun pada keputusan pengadilan. Keputusan pengadilan dalam sistem hukum umum, juga disebut sistem hukum *Anglo-Saxon*, dikenal sebagai "norma hidup" karena penerimaan luas dari legitimasi mereka di kalangan warga negara.

Menggunakan model induktif, yaitu, mengatur acara secara umum acara khusus yang terjadi di tengah masyarakat, didorong selama pembentukan peraturan legislatif di negara dengan hukum umum atau sistem hukum *Anglo-Saxon*. Peristiwa umum di sini adalah aturan atau standar yang akan diterapkan di seluruh masyarakat, sementara peristiwa khusus adalah instansi spesifik yang akan diadili di pengadilan dan pada akhirnya berfungsi sebagai dasar untuk standar.

Peradilan pada negara dengan sistem hukum *Common Law* atau *Anglo Saxon* menganut asas hukum *binding force precedent, stare decises et queta non movere* yang artinya putusan hakim sebelumnya pada kasus sejenis wajib

diikuti oleh hakim berikutnya pada perkara yang sama. Persoalannya, ketika sebuah perkara yang hampir sama namun memiliki aspek lain diputus sama oleh hakim maka tentu akan menyisakan komplikasi hukum, sebaliknya jika diputus berbeda oleh hakim maka hakim akan dipandang menyimpangi asas *binding force of predecnt, stare decises et queta non movere* yang merupakan asas pokok dalam peradilan pada sistem hukum *Common Law* atau *Anglo Saxon*.

Hasil Dan Pembahasan

Omnibus law pada dasarnya merupakan sebutan, bukan merupakan jenis peraturan perundang-undangan yang dikenal dalam hierarki peraturan perundangan sebagaimana dikenal dalam tata urutan perundangan. Secara definisi menurut **Jardine**, omnibuslaw berarti satu aturan yang terdiri dari banyak muatan. Kata omnibus itu sendiri menurut **Pietro** secara harfiah bermakna satu bus dengan banyak muatan. Artinya, pada konteks omnibus law sebagai hukum atau undang-undang penekanan atau karakteristik omnibus law adalah pada substansi maupun muatan undang-undang menggunakan model omnibus law itu sendiri. Dapatlah dipahami, bahwa omnibus law hanyalah

sebutan bagi model undang-undang dengan banyak muatan.

Faktanya, sistem hukum di Indonesia membentuk hukum omnibus dalam urutan hukum, seperti buku hukum sipil atau KUHPerdara, rancangan, dan bukti, yang semuanya ada di bidang hukum sebelum lahirnya Hukum Omnibus, yaitu hukum penciptaan karya. Data dalam perintah hukum sama dengan hukum karena KUHPardata adalah aturan payung untuk hukum khusus lainnya yang terkait meskipun.

Hukum Omnibus sering disebut sebagai aturan dasar atau aturan payung karena berbagai topik yang ditutupi dan kurangnya spesifikasi dalam beban yang diatur. Ini berarti bahwa undang-undang dan peraturan lain, seperti peraturan pemerintah atau PP dalam biaya, sering berasal dari hukum omnibus.

Dalam arti hukum tradisional, hukum omnibus adalah lebih dari istilah daripada kategori hukum tertentu. Secara definisi menurut **Jardine**, omnibuslaw berarti satu aturan yang terdiri dari banyak muatan. Kata omnibus itu sendiri menurut **Pietro** secara harfiah bermakna satu bus dengan banyak muatan. Artinya, pada konteks omnibus law sebagai hukum atau

undang-undang penekanan atau karakteristik omnibus law adalah pada substansi maupun muatan undang-undang menggunakan model omnibus law itu sendiri. Dapatlah dipahami, bahwa omnibus law hanyalah sebutan bagi model undang-undang dengan banyak muatan.

Terlalu banyak regulasi, seperti apa yang terjadi di Indonesia saat ini, dapat dibuat lebih dapat dikendalikan dengan bantuan konsep yang disebut "hukum omnibus." Menurut Bappenas, Kementerian itu adalah penulis utama dari 8.311 dari 12.471 peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat antara tahun 2000 dan 2015.

Dari 2014 hingga Oktober 2018, 7621 Peraturan Menteri, 765 Peraturan Presiden, dan 452 Peraturan Pemerintah telah dikeluarkan, menurut data dari Pusat Studi Hukum dan Kebijakan Indonesia. Aturan terbaru yang diterbitkan dalam 12 bulan terakhir (dari November 2018 hingga saat ini) tidak tercermin dalam data.

Peraturan berlapis, dan ada terlalu banyak dari mereka. Tujuan dari hukum omnibus adalah untuk mengurangi kompleksitas hukum dengan mengubah dan membatalkan beberapa statut sekaligus.

Tetapi harus diakui bahwa masalah regulasi adalah hambatan utama. Karena tidak hanya jumlah yang berlebihan tetapi juga perselisihan, partisipasi publik, ego antara sektor, dan materi yang tidak tepat.

Karena penghapusan korupsi dan perlindungan hak asasi manusia adalah dua bidang yang paling berisiko sehubungan dengan isu-isu ekonomi dan investasi, penting untuk memperhatikan dan menjangkau keseimbangan antara sektor ini dan sektor lainnya karena implementasi Hukum Omnibus dapat mendukung dan memfasilitasi keduanya.

Arti hukum sebagai kepastian mutlak terkait dengan bagaimana kebenaran hukum ditafsirkan. *Ius* atau *recht* menggambarkan sistem hukum. Tidak ada hukum yang dapat dianggap normatif jika bertentangan dengan nilai-nilai keadilan dan kepastian hukum.

Dari perspektif ini, kita dapat menyimpulkan bahwa aturan tidak secara otomatis menjadi hukum hanya karena berasal dari pemerintah; sebaliknya, hukum adalah aturan tertulis yang mengatur kehidupan orang-orang dengan cara yang adil yang ditetapkan oleh para penguasa.

Bachsan Mustafa, mengutip pendapat **Van Apeldoorn** menguraikan bahwa Arti pertama dari "kebenaran hukum" mengacu pada pertanyaan tentang penentuan hukum dalam hal-hal konkret; mereka yang mencari keadilan tertarik untuk mempelajari apa yang terjadi dengan hukum sebelum masalah yang ada. Pihak-pihak harus dapat mengandalkan hukum untuk melindungi mereka dari pemerintah.

Teori positivis yang mendasari mazhab hukum legisme meragukan keyakinan hukum yang dijelaskan di atas. Menurut teori hukum *positivis*, kata "hukum" berarti hukum dalam arti hukum yang ketat, dengan bentuk tertulis dan terkodifikasi; hukum ini adalah satu-satunya sumber hukum; hak-hak berasal hanya dari hukum; dan hukum kebiasaan hanya merupakan hukum ketika secara eksplisit disebutkan oleh undang-undang.

Dengan pengaruh mazhab legisme ini, ruang lingkup dan peranan hukum kebiasaan serta hukum tidak tertulis lainnya menjadi sangat minimum Sebab dengan adanya upaya pengkodifikasian yang dianggap dapat memberikan kepastian hukum adalah hukum yang tertulis. Dalam aliran legisme, prospektif yang terbentuk adalah hukum

merupakan perintah penguasa tertinggi, sedangkan yang dimaksud hukum adalah perundang-undangan, jadi dalam hal ini perundang-undangan merupakan perintah penguasa tertinggi yang menjadi satu-satunya sumber hukum.

Kodifikasi hukum ini sangat dipengaruhi oleh pandangan trias politika oleh *Montesquieu* (ajaran pemisah kekuasaan), itu tidak ada hukum di luar hukum tertulis sebagai perintah penguasa. Epicurus mendasarkan teori kepastian hukumnya pada gagasan bahwa hukum harus ditafsirkan sebagai perintah untuk melindungi kepentingan individu, dengan tujuan mencegah jenis perlakuan yang tidak adil yang mendorong perselisihan sosial.

Beberapa definisi hukum omnibus telah diberikan sebelumnya. Hukum Omnibus adalah hukum (aturan payung) yang memiliki karakter konsolidasi karena didasarkan pada model hukum atau metode yang digunakan untuk menggantikan dan/atau membatalkan suatu ketentuan dalam suatu hukum, dan karena mengatur ulang beberapa ketentuan yang tersebar di berbagai peraturan legislatif menjadi satu undang-undang. (*thematic*).

Penciptaan undang-undang dan peraturan digunakan untuk berbagai tujuan di negara-negara di seluruh dunia, tidak hanya Indonesia. Terutama jika tujuannya rumit oleh jumlah yang berlebihan undang-undang dan peraturan yang bertentangan yang menghasilkan ketidakpastian hukum.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa norma atau muatan yang bertentangan tersebut perlu dilakukan konsolidasi (penataan norma agar tidak saling bertentangan) melalui omnibus law.

Peraturan perundang-undangan dengan model pembentukan atau metode Jigsaw dimaksudkan untuk mengatasi kondisi "hiper regulasi" (sebab jika pertentangan norma atau tumpang tindih peraturan perundangan terjadi secara kasuistik bukan dengan pembentukan atau revisi peraturan perundang-undangan yang menimbulkan konflik tersebut).

Sebaliknya, jika konflik norma atau peraturan perundangan terjadi secara masif dan tumpang-tindih dalam aturan yang tersebar maka pembentukan perundangan dengan metode omnibus Law dapat menjadi solusi.

Manfaat lainnya dalam pembentukan peraturan perundang-

undangan dengan metode omnibus law dapat mempermudah, menyederhanakan proses, dan meningkatkan produktivitas dalam penyusunan peraturan.

Selain itu pembentukan peraturan perundang-undangan dengan metode omnibus law dapat secara efektif menyelesaikan berbagai pertentangan norma maupun tentang tinggi aturan yang tersebar dalam banyak aturan.

Dalam menyusun peraturan perundang-undangan dengan metode omnibus law maka pertama-tama perlu ditentukan topik atau tema besar dari perundangan yang akan disusun dengan metode universal tersebut, yang kemudian menjadikan satu aturan guna merubah pengaturan lama yang dirasa perlu untuk dirubah.

Mark Schwartz menjelaskan bahwa, makna konsolidasi pada perundang-undangan metode omnibus law adalah mengkonsolidasikan semua norma terkait topik besar yang merupakan tujuan yang hendak dicapai dengan dibuatnya peraturan perundangan dengan metode omnibus law tersebut.

Legislasi Omnibus, seperti yang dibahas sebelumnya, akan mencakup berbagai topik.

Namun demikian, berbagai tema tersebut terkonsolidasi dalam satu tema atau topik besar. mengingat tujuan tersebut maka peraturan perundangan dengan metode omnibus seringkali disebut sebagai perundang-undangan yang bersifat payung artinya sebagai sub tema dalam muatan omnibus law untuk menuju pada satu tema besar yang menjadi tujuan dibentuknya omnibus law tersebut.

Perbandingan Perundang –Undangan Ketenagakerjaan

Ketika pemerintah membuat perubahan dalam hukum, ia melakukannya untuk memodifikasi urutan hal-hal yang telah ditetapkan sehubungan dengan hubungan antara majikan dan pekerja. Hubungan kerja ada antara seorang majikan dan seorang karyawan ketika kedua belah pihak menandatangani kontrak yang mengikat secara hukum yang menentukan syarat-syarat di mana karyawan akan dipekerjakan, dibayar, dan diarahkan. Undang-Undang Pekerjaan No. 13 tahun 2003 berbeda dari *Omnibus Labour Copyright Act* karena beberapa artikel telah dihapus atau diganti.

1. Perihal Waktu Istirahat dan Cuti

a. Istirahat Mingguan

Pasal 79 ayat 2 huruf b Undang-Undang No.13 Tahun 2003 (Undang-Undang Ketenagakerjaan) menyebutkan: Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; Sedangkan malam UU Cipta Kerja, aturan 5 hari kerja itu dihapus. Sehingga berbunyi: Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. Perubahan yang dimaksud adalah menjadikan standar bahwa jam kerja umum adalah 6 hari kerja dan dengan diberikan waktu istirahat 1 hari per 6 hari.

b. Istirahat Panjang

Pasal 79 (2) (d) Undang-Undang Pekerjaan, seorang pekerja tidak lagi berhak atas cuti tahunan selama 2 (dua) tahun berturut-turut dan berlaku untuk setiap duplikasi waktu kerja 6 (tujuh) tahun jika ia bekerja untuk perusahaan yang sama selama 6 (enam) tahun beruntun. Ketentuan ini berlaku untuk pekerja yang telah bekerja untuk perusahaan yang sama selama minimal 6 (enam) tahun berturut-turut.

Undang-Undang Hak Cipta ini memberikan perusahaan hak untuk menetapkan kebijakan yang mengatur waktu liburan. Karyawan yang telah bekerja untuk perusahaan yang sama selama enam tahun berturut-turut dan ingin mentransfer hak cipta mereka ke perusahaan atau yang disepakati berdasarkan perjanjian kerja sama tidak memiliki hak untuk cuti dua bulan panjang di bawah Undang-Undang Hak Cipta Kerja. Perubahan ini dimaksudkan lebih memberikan kewenangan kepada perusahaan untuk mengatur istirahat panjang kepada pekerja dengan mempertahankan hak pekerjanya.

c. Cuti Haid

Hari pertama dan kedua siklus menstruasi seorang wanita dianggap sebagai "hari pribadi" menurut Pasal 81 dari Undang-Undang Pekerjaan.

Liburan menstruasi tidak dijamin di bawah Undang-Undang Kerja. Undang-Undang Buruh tidak mengkodifikasi hak untuk hari pertama dan periode kedua cuti menstruasi, seperti yang terjadi di bawah Hukum Buruh.

Perubahan ini dimaksudkan untuk lebih memberikan perusahaan sebuah

kewenangan dalam pengaturan cuti tersebut kepada pekerjanya.

d. Cuti hamil-melahirkan

Upah ibu untuk perempuan yang bekerja diatur oleh Pasal 82 Undang-Undang Pekerjaan. Seorang wanita memiliki hak untuk beristirahat setelah melakukan aborsi. Tidak ada persyaratan penghapusan, pedoman penghapus, atau interpretasi penghapusan yang ditentukan dalam Undang-Undang Hak Cipta. Perubahan ini juga dimaksudkan untuk lebih memberikan perusahaan sebuah kewenangan dalam pengaturan cuti tersebut kepada pekerjanya.

e. Hak untuk Menyusui

Menurut Pasal 83 Undang-Undang Pekerjaan, jika seorang pekerja laki-laki atau perempuan perlu menyusui anaknya selama jam kerja, mereka harus diberi waktu istirahat yang wajar untuk melakukannya.

Undang-undang hak cipta tidak memberikan petunjuk tentang bagaimana menafsirkan, mengubah, atau memperlakukan artikel yang dihapus.

Perubahan ini pula dimaksudkan untuk lebih memberikan perusahaan

sebuah kewenangan dalam pengaturan pemberian hak untuk menyusui anaknya.

f. Cuti Menjalankan Ibadah Keagamaan

Sesuai dengan Pasal 80 Undang-Undang Pekerjaan, pengusaha harus menyediakan waktu istirahat yang wajar bagi karyawan untuk melakukan kegiatan keagamaan. Tidak ada persyaratan penghapusan, pedoman penghapus, atau interpretasi penghapusan yang ditentukan dalam Undang-Undang Hak Cipta. Perubahan ini dimaksudkan lebih memberikan perusahaan sebuah kewenangan untuk mengatur karyawannya dalam menjalankan ibadah keagamaan.

2. Sistem Pengupahan

a. Upah satuan hasil dan waktu

Sementara Undang-undang Pekerjaan sebelumnya tidak membahas masalah ini, Undang-Undang Buruh melakukannya dengan menetapkan unit upah output dan waktu. Jam, mingguan, dan tingkat gaji bulanan adalah semua contoh upah unit output. Unit output upah, di sisi lain, adalah upah yang ditetapkan sebelumnya berdasarkan

ukuran produktivitas yang ditentukan sebelumnya.

Peruban ini secara tidak langsung bahwa negara mengakui adanya upah satuan hasil waktu, namun kembali lagi kepada Perusahaan yang diberikan kewenangan lebih oleh Pemerintah.

b. Upah Minimum Sektoral dan Upah Minimum Kabupaten atau Kota

Provinsi, distrik / kota, dan tingkat industri semua memiliki tangan dalam menentukan upah minimum. Menurut Pasal 89 Undang-Undang Pekerjaan, setiap wilayah memiliki wewenang untuk menetapkan kebijakan upah minimumnya sendiri di tingkat negara bagian dan lokal.

Meskipun Undang-Undang Buruh menghapus upah minimum sektoral distrik/kota (UMK), upah sektoral (UMSK), hanya Upah Minimum Provinsi (UMP) yang digunakan dalam penentuan upah.

Revisi ini jelas dalam niatnya untuk menghapus Gaji Minimum Kota/UMK demi Gaji Minimal Provinsi, yang akan didasarkan pada Gaji Standar masing-masing provinsi dan bukan kota.

c. Bonus

Namun, Undang-Undang Buruh mengatur pembayaran bonus atau imbalan lainnya kepada karyawan berdasarkan jam kerja mereka. Untuk karyawan dengan 12 tahun atau lebih pelayanan, bonus maksimum sama dengan lima kali upah tahunan mereka.

Karena amandemen ini menghilangkan persyaratan bahwa perusahaan memberikan bonus upah kepada karyawan yang telah berada di perusahaan selama 12 tahun, masuk akal untuk mengasumsikan bahwa beberapa majikan tidak akan memenuhi kewajiban mereka untuk melakukannya.

d. Perbedaan Rumus Menghitung Upah Minimum

Dalam Undang – Undang Ketenagakerjaan, Rumus yang dipakai adalah $UM_{t+1} = \{UM_t \times (INFLASIt + \% \Delta PDBt)\}$

Keterangan :

UM_n : Upah minimum yang ditetapkan

UM_t : Upah minimum tahun berjalan

Inflasi_t : Inflasi yang dihitung dari periode September tahun yang lalu sampai dengan periode September tahun berjalan

ΔPDB_t : Pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) yang dihitung dari pertumbuhan PDB yang mencakup

periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan

Sedangkan dalam Undang - Undang Cipta Kerja Rumus yang dipakai adalah $UM_{t+1} = UM_t + (UM_t \times \%PET)$

Keterangan :

UM_t : Upah minimum tahun berjalan

PET : Pertumbuhan ekonomi tahunan

Tidak ada inflasi, tapi menjadi pertumbuhan ekonomi daerah.

Perubahan perhitungan dalam upah minimum dimaksudkan Pemerintah melalui UU Cipta Kerja agar terjadinya pemerataan disetiap daerah.

e. Uang Penggantian Hak

Pasal 156 (4) Undang-undang Pekerjaan mengatur hak pengganti, sedangkan Undang-Undang Hak Cipta Kerja tidak.

Perubahan ini meniadakan pesangon yang artinya pemerintah tidak memberikan aturan dalam hal ini, namun diharapkan kepada Perusahaan tetap wajib memenuhi hak karyawannya.

f. Uang Penghargaan Masa Kerja

Pasal 156 ayat 3 Hukum Pekerjaan mengatur hal ini, sedangkan Undang-Undang Penciptaan Tenaga Kerja

menghapus remunerasi upah bagi pekerja di atas usia 24 tahun.

Untuk karyawan yang telah bekerja di perusahaan selama 24 tahun atau lebih dan memenuhi syarat untuk pembayaran bonus setara dengan gaji 10 bulan, ayat H pasal 156, ayat 3 Undang-Undang Kekayaan Intelektual Pekerja telah dihapus.

Karyawan dengan 24 tahun atau lebih bekerja tidak akan lagi menerima kompensasi di bawah kebijakan yang direvisi. Perusahaan diberi lebih banyak ruang untuk melindungi hak-hak karyawan sebagai akibat dari peraturan pemerintah baru.

g. Pemutusan Hubungan Kerja

Alasan mengapa sebuah perusahaan harus mengajukan file untuk PHK Sebuah perusahaan dapat terlibat dalam PHK untuk salah satu dari sembilan alasan yang tercantum dalam Undang-Undang Pekerjaan, seperti:

- 1) Perusahaan bangkrut
- 2) Perubahan status perusahaan
- 3) Perusahaan tutup karena merugi
- 4) Pekerja/buruh memasuki usia pensiun
- 5) Pekerja/buruh melanggar perjanjian kerja

- 6) Pekerja/buruh melakukan kesalahan berat
- 7) pekerja/buruh mangkir
- 8) Pekerja/buruh mengundurkan diri
- 9) pekerja/buruh meninggal dunia

Lima alasan hukum tambahan untuk PHK telah ditambahkan oleh Undang-Undang Penciptaan Buruh, meliputi:

- 1) Efisiensi adalah apa yang dilakukan perusahaan.
- 2) Perusahaan sering terlibat dalam merger, akuisisi, dan spinoffs.
- 3) Perusahaan mengalami default pembayaran utang.
- 4) Karyawan menderita karena tindakan perusahaan.
- 5) Setelah 12 (dua belas) bulan, ketidakmampuan pekerja untuk bekerja akibat penyakit atau cedera yang berkaitan dengan pekerjaan telah melebihi ambang batas 12 bulan.

Perubahan ini menambahkan alasan potensial untuk dianggap karyawan. Pasal 161 Hukum Inggris: Jika seorang karyawan atau pekerja melanggar ketentuan kontrak kerja mereka, kebijakan perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama tiga kali berturut-turut, majikan memiliki hak untuk mengakhiri hubungan.

Dalam kasus perubahan status, penggabungan, pembubaran, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan ketidakpuasan karyawan untuk melanjutkan hubungan kerja, pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja sesuai dengan Pasal 163 (1) Undang-Undang Pekerjaan; namun, karyawan berhak atas upah 1 (satu) kali sesuai dengan ketentuan Pasal 156 (2) Undang-undang, 1 (satunya) waktu upah jam kerja. (4).

Jika perusahaan mengalami kerugian dan pailit berhak mengundurkan diri, karyawan di PHK harus mematuhi ketentuan Pasal 164 dan 165 dari Undang-Undang Pekerjaan.

Hak pekerja dan pekerja untuk menghabiskan waktu dengan keluarga mereka diatur oleh Pasal 166 Undang-Undang Pekerjaan. Ketika seorang karyawan atau pekerja meninggal, pemilik bisnis berkewajiban untuk membayar pewaris mereka.

Pekerja yang telah mencapai usia pensiun wajib tunduk pada ketentuan Pasal 167 Undang-Undang Pekerjaan.

Dalam Undang-Undang Hak Cipta tersebut disebutkan bahwa:

Karyawan yang telah menerima surat peringatan tidak lagi memenuhi syarat untuk pensiun PHK. Karyawan yang telah berada di PHK untuk

menerima peringatan, bagaimanapun, memiliki hak untuk mengundurkan diri di bawah ketentuan Pasal 161 dari Undang-Undang Pekerjaan.

Karyawan di PHK akan memiliki dana pensiun mereka sepenuhnya dihapus jika perusahaan melewati pembubaran atau perubahan kepemilikan. The Labour Creation Act tidak lagi mengharuskan perusahaan asli untuk membayar manfaat pensiun kepada mantan karyawan yang sekarang bekerja untuk PHK sebagai akibat dari perubahan kepemilikan.

Mengingat bahwa PHK kehilangan 2 tahun dan pailit setiap kali seorang karyawan menerima subsidi, perusahaan harus menghapusnya. Dalam Undang-Undang Penciptaan Buruh, pemerintah telah membatalkan pasal 164 dan 165 Undang-undang Pekerjaan. Perusahaan mengalami kerugian, dan pailit tidak dapat menyelamatkan karyawan yang ditahan di PHK.

Ketika seorang karyawan meninggal, keluarga atau orang-orang terkasih mereka tidak lagi memiliki akses ke uang deposit. Undang-Undang Hak Cipta juga menghapus hak untuk imbalan moneter untuk waktu kerja, hak untuk penggantian moneter bagi pewaris

kiri, dan hak untuk deposit moneter setelah pengunduran diri.

Pemerintah telah menghapus Pasal 167 dari Undang-Undang Pekerjaan, yang sebelumnya mengatur manfaat pensiun.

Pekerja di PHK tidak lagi memiliki pilihan untuk menerima manfaat pensiun setelah pengunduran diri karena alasan apa pun, menjadikannya perubahan kebijakan utama. Namun, ini tidak berarti bahwa perusahaan tidak memiliki kebijakan sehubungan dengan kemitraan tersebut.

h. Jaminan Sosial

1). Jaminan Pensiun

Pasal 167 ayat 5 Undang-Undang Pekerjaan:

Jika pengusaha tidak memasukkan pekerja yang telah mengakhiri pekerjaannya karena usia pensiun ke dalam skema pensiun, pekerja tersebut berhak atas pembayaran penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat 4 dan dua kali ketentuan Pasal 156. (2).

Menghukum majikan yang tidak mendaftarkan karyawan mereka ke dalam rencana pensiun tidak lagi diizinkan di bawah Undang-Undang Penciptaan Buruh. Pasal 184 Undang-Undang Pekerjaan diubah menjadi tidak

lagi menyatakan, “Siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 ayat (5) dapat dihukum dengan hukuman pidana penjara tidak kurang dari satu (satu) tahun dan tidak lebih dari lima (lima) tahun, dan atau denda setidaknya Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan maksimum Rp 500.000,00.”

Perubahan ini dimaksudkan pemerintah agar memberikan kekuasaan penuh kepada perusahaan dalam mengatur hal-hal seperti ini, seperti pengaturan-pengaturan lain yang sifatnya lebih ke hubungan perusahaan dengan pekerjanya.

2). Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Undang-undang Penciptaan Buruh mencakup program jaminan sosial baru, Asuransi Kerugian Kerja, yang diadministrasikan oleh BPJS Pekerjaan sesuai dengan prinsip-prinsip asuransi sosial, tetapi yang tidak diatur dalam Undang-Undang Kerja sebelumnya.

Perubahan ini bertujuan Pemerintah memberikan jaminan kepada pekerja dengan melalui BPJS Ketenagakerjaan.

Kelebihan dan Kekurangan Omnibus Law

Perkembangan regulasi yang tidak terkontrol ditekankan pada konferensi

nasional keempat hukum negara pada tahun 2017. Jika itu terjadi, membawa banyak set aturan yang berbeda ke sinkronisasi akan memakan waktu yang sangat lama. Lebih dari tujuh puluh empat undang-undang dan derivatif dari hukum tersebut telah dianalisis oleh pemerintah untuk menentukan bagaimana mereka akan terpengaruh oleh peraturan 2020.

Eko Noer Kristiyanto, menjelaskan bahwa Ini bisa memakan waktu lebih dari 50 tahun untuk proses selesai jika pemerintah hanya merumuskan undang-undang satu per satu dan mengajukan mereka ke Dewan Perwakilan.

Kepadatan peraturan adalah salah satu penyebab kegagalan program pemerintah selama bertahun-tahun. Sebagai bagian dari rencana untuk menyederhanakan lanskap regulasi Indonesia, beberapa telah mengusulkan undang-undang omnibus. Karena hukum omnibus tidak ilegal dan melayani kepentingan publik, dapat diterapkan di Indonesia. Kemajuan yang dimungkinkan oleh undang-undang omnibus tampaknya konsisten dengan gagasan hukum progresif yang memprioritaskan kepentingan warga negara.

Perselisihan tentang kebijakan atau otoritas antara kementerian atau lembaga lainnya, serta perselisihan antara pemerintah federal dan anggota parlemen, harus diselesaikan tanpa penundaan. Iklim investasi Indonesia telah memburuk sebagai akibat dari ketidakmampuan pemerintah untuk merespon dengan cepat dan efektif terhadap masalah dan tantangan yang ditimbulkan oleh sifat yang tidak konsisten dan berlapis-lapis dari peraturan ini.

Dalam konteks upaya berkelanjutan untuk mereformasi peraturan, undang-undang omnibus dapat memberikan solusi yang praktis. Legislasi dengan metode Hukum Omnibus memiliki efek konsolidasi karena, jika dilakukan dengan benar, hati-hati, dan serius, setidaknya dapat menghilangkan masalah tumpang tindih dan disharmoni regulasi legislatif undangan yang terkait dengan sektor tertentu. Pembersihan ini dapat terjadi secara sistematis dari pusat ke wilayah.

Tujuan dari Hukum Omnibus adalah untuk menyederhanakan peraturan hukum dengan makna yang sama secara fungsional. Lembaga legislatif terdiri dari Presiden dan Dewan Perwakilan Rakyat. Konstitusi adalah

hukum fundamental negara dan memiliki karakteristik uniknya sendiri yang membedakannya dari norma-norma lain yang tercantum di atas.

Ketika dikodifikasi menjadi hukum, standar hukum menjadi lebih spesifik dan berlaku untuk kehidupan sehari-hari. Menurut **Eko Noer Kristiyanto**, norma hukum dalam hukum ini (hukum omnibus) dapat dikombinasikan dengan norma hukum lain untuk menciptakan norma hukum sekunder di samping hukum primer.

Dengan cara ini, undang-undang dapat diubah menjadi peraturan yang mengikat secara hukum.

Seperti yang dijelaskan **Busroh di Novianto Murti Hantoro**, ada, antara lain, manfaat berikut untuk menggunakan konsep hukum dan metode hukum omnibus saat memecahkan sengketa regulasi di Indonesia:

- 1) Menyelesaikan konflik hukum dengan cepat dan efisien.
- 2) Menciptakan lingkungan yang menguntungkan untuk investasi melalui kebijakan pemerintah federal dan regional yang terkoordinasi.
- 3) Manajemen lisensi lebih produktif dan efisien jika disatukan.

- 4) Mampu memotong jaringan yang kompleks dari pita merah.
- 5) Kebijakan regulasi omnibus terintegrasi telah meningkatkan koordinasi antara lembaga.
- 6) Pembuat kebijakan diberikan perlindungan hukum dan jaminan kepastian hukum.

Dari diskusi di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa undang-undang omnibus akan, secara umum, menawarkan keuntungan berikut:

- 1) Sejauh struktur berjalan, hanya ada satu bill yang mengendalikan semuanya.
- 2) Untuk alasan ini, kita perlu mengubah banyak undang-undang yang berbeda sehingga isu-isu serupa dapat dibahas dan diselesaikan oleh satu badan legislatif.

Memahami hukum omnibus sangat penting, menurut **Amiroeddin Syarif di Eko Noer Kristiyanto**, karena hukum pada tingkat yang sama dari hierarki hukum berfungsi sebagai mekanisme kontrol sosial dan prinsip atau mesin panduan bagi masyarakat.

Salah satu kritik **Bayu Dwi Anggono** terhadap metode hukum omnibus adalah bahwa metode ini cenderung pragmatis dan kurang

demokratis daripada pendekatan lain untuk merumuskan peraturan legislatif. Kedua, ada forum yang berkurang untuk harapan dan kritik publik. Ketiga, dampak dari aturan yang akan direvisi secara signifikan menjelaskan ketat dan hati-hati dengan mana setiap norma telah dirumuskan. Keempat, banyak keputusan MK tidak menjadi dasar untuk persiapan norma, yang dapat menyebabkan kurang perhatian yang diberikan pada Konstitusi dan keputusan Mahkamah Konstitutif.

Menurut **Harkristuti Harkrisnowo**, ada beberapa masalah dengan cara hukum Omnibus ditulissebagai berikut.

- 1) Pembentukan kebijakan pembatasan preemption. Infrastruktur di Indonesia sangat berkembang sehingga sulit bagi pembuat kebijakan untuk tahu dari mana harus memulai.
- 2) Kegagalan dalam mengembangkan kebijakan yang efektif.
- 3) Karena kurangnya fokus pada fungsi dan penerapan hukum yang tepat, produk legislatif akhir kurang dari harapan.
- 4) Masalah dalam proses legislatif.
- 5) Konsultasi antar unit organisasi.

6) Terhadap pembatasan-pembatasan yang ditetapkan oleh proses anggaran.

7) Pembatasan partisipasi yang dikenakan pada publik.

Sodikin menguraikan, bahwa akan sulit bagi aparat penegak hukum untuk mengklaim otoritasnya sendiri, sebuah undang-undang yang didasarkan pada konsep hukum omnibus menunjukkan penegakan hukum yang sangat lemah. Masalah muncul ketika mencoba untuk menegakkan hukum omnibus karena volume konten yang besar di dalamnya. Untuk menunjukkan bahwa penegakan hukum di Indonesia akan terus berlanjut tanpa gangguan, anggota parlemen harus memperhatikan dengan memperkuat penegak hukum. Sistem hukum Indonesia didasarkan pada *Lex Posterior Derogat Legi Priori*, yang layak dipertimbangkan dengan cermat.

Undang-undang yang baru-baru ini diadopsi masih akan dapat menyimpang dari hukum dengan Undang-Undang Omnibus jika materi muatan berbeda, membuat penegakan hukum lebih sulit karena prinsip dasar *lex posterior derogat legi priori* dan konsep hukum omnibus.

KESIMPULAN

Jika harus memilih antara Undang-undang No. 13 tahun 2003 dan Undang-Undang Omnibus No. 11 tahun 2020, yang mana yang akan Anda pilih dan mengapa. Penjelasan para penulis tentang penyelesaian Undang-Undang No. 13 tahun 2003 lebih nuansa dari pada Undang-undang No. 10 tahun 2020, yang memberikan otoritas pemerintah kepada pengusaha. Pembaruan ini dimaksudkan untuk memberi pemilik

bisnis lebih banyak kata-kata tentang bagaimana karyawan mereka dikelola.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Pekerjaan tunduk pada Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Kelompok Kerja, yang berfungsi sebagai undang-undang payung. Aturan Pekerjaan dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 menggantikan pendahulunya, memperbarui sepenuhnya undang-undang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Abdul Kadir, 1993, *Hukum Perdata Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti

Apeldorn, Van, 1976. *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta, Pradnya Paramita

Ashidiqqie, Jimly, 2010. *Perihal Undang-Undang*, Jakarta, Pradnya Paramita.

Calage, Pietro, 2000, *Constitution and Derivate Legislation*, Canada, Publisher Hamilton, Ontario

Djumadi, 2004. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta

F.X. Djumaldi, *Perjanjian Kerja*, Solo. TB Rahma

Laini Wahab, 2005, *Segi Hukum Dana Pensiun*, Jakarta

Le Blanc, Jardine, 2012, *Various Models of Legislation*, 1st Edition, USA, Blackwell Producer

Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramitha

Merkl, Adolf, 1961, *Constitutional Law*, Sydney:LBC Law Inc Publishing

Mustafa, Bachsan, 2003, *Sistem Hukum Indonesia Terpadu*, Bandung:Penerbit Citra Aditya Bakti

Prasetijo Rijadi, Sri Priyati, 2017, *Memahami Metode Penelitian Hukum Dalam Konteks Penulisan Skripsi/Thesis*, Al Maktabah.

Prasetijo Rijadi, Sri Priyati, 2018, *Dasar-Dasar Filsafat Hukum*, Al Maktabah.

- Redi, Ahmad (E.d), 2020, *Omnibus Law:Diskursus Pengapdosianya ke Dalam Sistem Perundang-undangan Nasional*, dalam Ahmad Redi (E.d), Jakarta:Penerbit Raja Grafindo Persada
- Rio Christiawan, 2021, *Omnibus Law Teori dan Penerapannya*, Jakarta, Sinar Grafika
- Scwartz, Mark, 2000, *Economic Study on Regulation Impact*, Boston, USA, Little Brown and Company Publisher
- Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, Jakarta, DSS Publishing
- Stuhring, Emanuel, 2006, *Substance of Law*, USA, West Publishing, St. Paulus Minnesota
- Subekti, 1977, *Aneka Perjanjian*, Jakarta, Pradnya Paramitha
- Yusuf, Chandra, 2020, *Omnibus Law:Diskursus Pengapdosianya ke Dalam Sistem Perundang-undangan Nasional*, dalam Ahmad Redi (E.d), Jakarta:Penerbit Raja Grafindo Persada
- Adopsi dan Tantangannya dalam Sistem Perundang - undangan Indonesia, *Jurnal Rechtvinding BPHN*, Vol. 9, No.1
- Greve, Thomas, 1998, *Government and Constitutinal*, Sydney:LBC Law Inc.
- Hadjon, Philipus M, 1994, *Fungsi Normatif Hukum Administrasi dalam Mewujudkan Pemerintahan yang Bersih*, Surabaya : Penerbit Universitas Airlangga
- Kaiser, Robert, 2013, *Constitutional Law*, Kindly Publishing, 1st Edition
- Kristiyanto, Eko Noer, 2020, *Urgensi Omnibus Law dalam Percepatan Reformasi Regulasi dalam Perspektif Hukum Progresif*, *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, Vol. 20, No. 2
- Putra, Antoni, 2020, *Penerapan Omnibus Law Dalam Upaya Reformasi Regulasi*, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol. 17
- Sodikin, 2020, *Paradigma Undang - Undang dengan Konsep Omnibus Law Berkaitan dengan Norma Hukum yang Berlaku di Indonesia*, *Jurnal Recht Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, Vol.9, No. 1

Jurnal

Anggono, Dwi Bayu, 2020, *Omnibus Law sebagai Teknik Pembentukan Undang - Undang: Peluang*

Perundang-undangan

Undang – Undang Nomor 11 Tahun
2020 tentang Cipta Kerja

Undang – Undang Nomor 13 Tahun
2003 tentang Ketenagakerjaan